



TITLE:

企業別組合の特質について

AUTHOR(S):

小川, 登

CITATION:

小川, 登. 企業別組合の特質について. 経済論叢 1967, 99(6): 535-551

ISSUE DATE:

1967-06

URL:

<https://doi.org/10.14989/133196>

RIGHT:

經濟論叢

第九十九卷 第六號

金融政策論の問題点	中 谷 実	1
経営理念の類似性と相異	田 杉 競	19
経営管理における過程理論の性格 (2)	降 旗 武 彦	42
企業別組合の特質について	小 川 登	61

昭和四十二年六月

京都大學經濟學會

企業別組合の特質について

小 川 登

I 課題と企業別組合の形式的特徴

目をみはるような高度成長のなかでは、企業別組合の産業別勢揃いの春闘の現象的成功によって、企業別組合のもつ体質的な難点は後景にしりぞいていた。だが、高度成長の停滞と資本自由化を基盤とする日本経済の新たな転回は、産業再編成と企業合併を軸に労働問題に強いインパクトをあたえだしている。一例として、三菱三重工・日産・プリンス等の合併にともなう企業別組合の統合に際してのシビアーな紛争がある。産業別組合の場合であれば、こういう紛争はほぼ問題とならない。このような状況のなかで、転機に立つ企業別組合のあるがままの構造的特質をいまいちど把握しなおすが、小論の目的である。日本の労働組合の企業別組合という特異性をいかに把えるかは、労働問題研究における中心課題の1つであった。

日本の労働組合のなかで企業別組合の形態をとるものは、戦後ほぼ一貫して組合数でおよそ90%、組合員数で約80%である¹⁾。企業別組合の形式的特徴の第1は、労働組合がみずから組合規約によって組合員の範囲を特定企業の常用労働者(本工・職員)に限定している階層的性格、そして労働協約中のユニオン・ショップ条項において組合員は従業員でなければならないとするいわゆる「逆締めつけ」をおこなっている封鎖的性格にある。第2に、労働協約において唯一交渉約款や交渉権第三者委任禁止約款を設け、団体交渉を企業内に制約している排他性がある。第3には、独自の組合規約をもち独立した運営がおこ

1) 労働省「労働組合基本調査報告」各年。昭和39年の全組合数を組織形態別にみれば、企業別組織94.0%、産業別組織1.0%、職業別組織2.4%、地域別組織0.4%、その他の組織2.2%である。日本で支配的な企業別組合にたいして例外的なのは、産業別・職能別組合ともいふべき海員組合13万人である。統計上では日教組59万人が職業別組織となっている。

なわれるだけでなく、組合役員は従業員である組合員のなかから選ばれ、従業員以外からは選べないといった分断性という点にある。これらのことは、民間組合の組合規約と労働協約から容易に摘出しうる。

以下の企業別組合論は、組織形態論というよりも、その思想と行動様式の総体に接近することを目指している。

Ⅱ 労働市場と企業内労資関係の特質

終戦直後の労働組合は、労働条件の維持改善をめざす労働組合的性格と同時に工員・職員を一括した全員組織であって生産管理・経営民主化をおこなう工場委員会的性格をあわせもって生成した²⁾。この複合的性格が、どこから由来するのかを解明することが、問題意識の1つでもある。

日本の労働市場においては、大企業の雇用独占と中小企業関係の雇用流動とがあり、その間には階層とはっきりいえるほどの断層もあり、階層的分断性がきつく賃労働者の階級的等質性が弱い。一方では、建前としては労働移動がない終身雇用慣行のもとで企業内封鎖性をもった大企業常用労働者の継続的労働市場があり、さらに職員を除く工員はその企業内のまた職場別に封鎖されている。他方では、大企業下の臨時工・社外工・日雇労働者および中小企業労働者の間においては相互に流動的・開放的な短期的労働市場が存在している。

労働力供給の面をみれば、大企業の本工労働市場へは主として新規学卒者であり、流動的市場には主として都市雑業層³⁾、および農村からであり、就業構造の二重構造は現在にいたるも依然として続いている。例えば、昭和40年において、企業規模30人以上へ就職した133万人のうち新規学卒者は111万人であるが、30人未満の企業への就職者55万人のうち新規学卒者は15万人、農林業4万人、自営業主・家族従業者2万人、非就業者から34万人となってい

2) ウェップ夫妻の「労働組合とは、労働生活の諸条件の維持および改善のための賃金労働者の恒久的団体である」という古典的規定があり、他方、「全員加盟の工場委員会の重点は、生産・貿易および銀行に関する労働者の管理統制にあり、個人加盟の労働組合の基盤である」というロズブスキーの古典的規定がある。

3) 隅谷三喜男、日本資本主義と労働市場、「日本の労働問題」昭和35年。

る⁴⁾。労働力供給からみた場合大企業では新規学卒者（単身者）が決定的な位置を占めている。企業の労務管理のなかで、採用管理は重要な位置にあり、企業の側の自由な選択的雇用にゆだねられており、採用時の労働契約のあいまいさは、いわゆる「無規定の労働」契約であり、ここに労働力の購買と消費についての大企業の労働力の需要独占の第1の基盤がある。企業内の労資関係の基軸が、企業の学歴別の選択的雇用を与件とした年功的労資関係にあることは、定説である。この年功的労資関係とは、資格・身分・職制・賃金の序列が勤続年数を基準に構成されている秩序のことであるが、それは次の3つの柱により構成されている。

第1の柱は、いわゆる「終身雇用」である。大企業は、その必要とする基幹労働力について新規学卒者のなかから学歴別の選択的雇用をおこない、いちおう生涯雇用を建前としている。そして、この常用労働者の永年雇用の必要条件的対極として、臨時工・社外工・日雇労働者など雇用形態を異にするいわゆる「下層」労働者群を位置づけている。昭和40年の雇用労働者2682万人のうち、臨時雇用が93万人、日雇労働者が117万人おり、短期的流動市場には、このほか入離職率の高い婦人労働者814万人、29人以下の小・零細企業労働者769万人も入れることができるであろう⁵⁾。

年功的労資関係の大黒柱は、いわゆる「年功賃金」である。日本の常用労働者の賃金は、生涯雇用を前提的なものとして単身者賃金である学歴別初任給を出発点として勤続年数を軸とした昇給がおこなわれる。戦後日本では昭和30年頃に定期昇給制が確立するが、その定昇の基準は昭和40年では、会社査定70%、賃金階級差のランクによる分20%、一律定額分3%、基本給×一定率分3%、その他4%となっている⁶⁾。このように、この定期昇給制では経営側の査定のしめる率がきわめて高く、査定の基準は勤続年数と企業貢献度とされている。

4) 「労働白書」昭和41年版、123ページ。

5) 総理府統計局「就業構造基本調査」昭和40年。

6) 中央労働委員会事務局調査、昭和40年。但し、製造業1000人以上、資本金5億円以上の企業が対象。

第1表 年齢別賃金格差

	1954年	1964年
18歳未満	49.8	53.8
18歳～19歳	71.5	76.9
20歳～24歳	100.0	100.0
25歳～29歳	136.7	127.1
30歳～34歳	164.3	162.7
35歳～39歳	184.4	191.6
40歳～49歳	203.1	214.2
50歳～59歳	202.9	222.7

(単位%, 1000人以上企業)

資料:「労働白書」昭和40年版,
338-9ページ

る。第1表のように年齢別賃金格差は最低と最高に4倍の差がある。

第3の柱は、永年雇用を補完するいわゆる「生涯扶養」を理念とした企業内福利である。第2賃金ともいわれるこの企業内福利においても、大企業と中小企業との格差は第2表のように大きいし、大企業内においても勤続年数が増えないと恩恵を受けにくいしくみになっている⁷⁾。

年功的労資関係は歴史的にみれば、大正末期から昭和5年にかけて、経営側が定昇制をもって労働組合の賃金闘争機能を奪い、企業内福利をもって労働組合の共済機能を代行することを成功させるなかで制度化した。この年功制は、戦時と終戦直後のインフレ期にその意味を喪失するのであるが、そこをついて結成された労働組合の運動が年功制を根底的に打開することでなく修正にとどまっていたことに助けられて、昭和24～29年に再び確実な姿をとって再建され与件化したのである。

第2表 第2賃金の格差

次に経営者のエートス・労務管理の日本的特質を問題としたい。昭和28年頃の労働問題研究界では「封建的な賃労働関係」という形容矛盾的なこと、すなわ

	現金給与額	福利厚生費
500人以上	100.0	100.0
100～499人	78.1	75.5
30～99人	67.5	63.1

資料:労働省「企業福利施設調査」64年。

ち、労資関係が資本家と労働者との対等な契約関係として成立していず、全人的・身分的ないわゆる温情主義的労務管理が存在していることをめぐり、「賃労働における封建制」論争すらあった⁸⁾。

30年以降の技術革新的な設備投資を駆動力とする高度成長の過程において、このパーソナルな温情主義的労務管理はアメリカの管理技法の導入もあって近

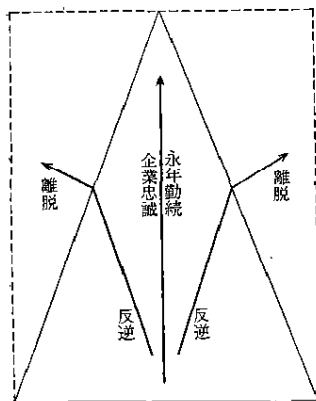
7) 間宏, 第二賃金論, 「別冊中央公論」経営問題41年夏季号を参照。

8) 大河内一男, 賃労働における封建的なもの, 「社会政策の経済理論」昭和25年; および「日本労働組合論」昭和28年所収の諸論稿を参照。

代化を行うが、労働監督の科学化と労働者統括の前近代性の並存という二重構造は変貌していないといえる。日本社会の核を形づくる農村の村状況は解体されるどころか、逆に、完成された高度の形態で工場の中にその姿をあらわした。鉄鋼産業の作業長制度はその象徴である。労務管理が、資本の価値生産に必要な限りでの労働に対する監督・指導にとどまらず、労働者そのものの人格的隷属をもおこなおうとする日本の特質は維持されている。西欧の経営者は、労働組合の伝統的規制もあって、同一産業・業種内の全企業の労働者の労働条件の均一化の上に資本間競争の優劣を展開する傾向をもつに至っているといえるが、それに対して、きびしい国際競争の環境に条件づけられている「中進国」日本の経営者は、企業間競争の優劣を自己の企業の労働条件の高低でもっておこなおうとする傾向を特殊に強くもっている。

経済性からみた日本の労務管理は、その本質としての労務費低下および終身雇用性からくる要請として労働力構成をピラミッド型にしようとする2点を軸にしている。建前としての終身雇用制は、そのままであれば、長方形型の労働

第1図 労働力構成



出所：藤田若雄「労働組合の組織と運動」322ページ

力構成となり、そのまま年功賃金をとれば労務費の膨張は不可避であるという自己矛盾をひきおこす。そこから、労務管理上の要請として労働力構成をピラミッド型にしようとするがため、労働者をして忠誠（昇進）と反逆（疎外）の二層に分化させ、企業の秩序に親和的でない労働者をして企業外排除（離職）の圧力にさらすこととなる。忠誠型と反逆型は、年功制度の核である昇進・昇給が企業貢献度（直接には直属上司への忠誠度）という客観的には測定不可能な恣意性でもって査定される面から主として惹起する⁹⁾。

9) 藤田若雄「労働組合の組織と運動」昭和37年、321-324ページ。

Ⅲ 年功賃金における労働と賃金

さて、学歴別ではあれ、職務昇進と昇給が勤続年数を基準に構成されている年功的労資関係に対する評価の難点は、年功賃金制における「賃金と労働の対応」いかんという問題にある。労働問題研究における現在の係争点は、「勤続により昇進するのは何故か」¹⁰⁾という問題を座標軸としている。

「クラフト・ユニオンの公準」論のように企業別組合の西欧組合との単純比較では、企業別組合はその特殊性のみに一面化されるし、「企業別組合はなにも日本特有なものではなく独占段階では一般的」論では、その特異性の無視となる。年功賃金であれ、「賃金が賃金である以上、なんらかの意味で労働と対応しているものだ」とはすまされないであろう。独占段階の大企業は、独占体の不可欠の一構成要素として技術独占をもち、その企業に独自の機械に必要な労働力を労働市場で見出せず、企業内養成によって熟練を段階的に獲得させるという傾向を確かにもっている。この企業内性と段階性をもつ独占段階の熟練獲得の一般的性格をもって、昇進は勤続によっておこなわれるし、勤続による昇給は労働の質量に対応している、すなわち、独占段階の大企業の基幹労働力の質の形成は企業内的・年功的であって、なにも特殊日本的なものではないとされる説がある¹¹⁾。

だが、年功賃金・職務序列は熟練の形成度に照応したものであろうか、また、照応しなければならないものであろうか。日本の場合、たしかに新規学卒者は未経験の未熟練工として入社する。しかし、自動車組立、弱電機を典型とするメカニカル・オートメーション型の機械産業におけるベルト・コンベヤー上の技能・熟練などの獲得は純技術的には1週間から2ヶ月もあれば十分であり、年功的熟練とはほど遠いのが実際の姿である。他方、鉄鋼・石油化学を典型と

10) 「資本による労働と賃金の結合方式を疑うこと、それこそ労資関係を政治経済学によって解明する起点である」、岸本英太郎「労働組合の機能と組織」昭和41年、155ページ。

11) 小池和男「日本の賃金交渉」昭和37年；高梨昌「現代日本の労働問題」昭和40年、に代表される見解をさす。

するプロセス・オートメーション型の装置産業においては、装置産業に特有な連続性のため全体的な視野と一定の高度な知識が要求されるといわれているが、鉄鋼のストリップ・ミルにおける部分操作者（オペレーター）の労働等をみても極度に単純化している。典型的な年功的熟練労働とされる昭和30年以前のブルオーバー時代の圧延工でさえ、最高職務は経験10年で果される¹²⁾。問題点として「重要なことは、かりに純技術的には6ヶ月の養成で習得しうる技能も、わが国の伝統的な技能養成制度の下では、それが慣習上、5年なり10年なりを要するということに関係者一同から公認され、格付けされていて、それが職場秩序を構成する1つの柱となっているという事実である」にもかかわらず、神代和欣氏は、「われわれがこれを年功的技能序列として敢えて重視するゆえんである」¹³⁾と、つづけて断言されているが、逆に、この実態調査の叙述そのものが年功的熟練が年功制度の客観的内実であることを否定しているのではないだろうか。

「勤続により昇進するのは何故か」という係争点は、技能・熟練上から勤続が昇進の基準となるのか、それとも労務管理上から昇進にとって勤続が必要となっているのか、という問題であると整理しうが、後者にポイントがあることが明らかになりつつある。年功的熟練→年功的職務序列→年功的賃金となるという論理的整合性は、実証からの結論ではなく、逆に年功的賃金の客観的必然性が必ずあるという仮説から「逆論証」されたものにすぎなかったのだ。昭和30年以降の技術革新に伴う基幹労働力の労働の単純化の一層の進行のなかでは技能序列と職務・賃金序列とが著しく不照応であることがより鮮明となってきたのである¹⁴⁾。

いまだ続いている年功賃金の下での賃金と労働が不照応であり、年功賃金が労務管理上の要請を主として形成されてきたことと判明しても、労務管理自体

12) 神代和欣、圧延・機械修理工場の年功的熟練、大河内・氏原・藤田「労働組合の構造と機能」昭和34年、117-119ページ。

13) 神代和欣、産業機械、大河内一男編「産業別賃金決定の機構」昭和40年、506ページ。

14) この点は、熊沢誠、労働力需要の質と量、「甲南経済学論集」第69・70・71号、に教えられる点が多かった。

は経営者にとって自己目的なものではない。資本制生産様式についての規定的動機である剰余価値生産の経済性と年功賃金の照応いかんという問題が残る。だが、それは、個別資本にとってコストとしての賃金というものが 人件費(賃金総額) = 平均賃金額 × 従業員数 であり、それ以上でもそれ以下でもない、という点に着眼すれば解決しうる。賃金総額を低目におさえ、その賃金総額の個々の労働者への配分を労働能率刺激と労働者の企業忠誠強制の手段という賃金体系の本質にマッチさせているのが、年功賃金制であり、個々の労働と賃金の不照応こそが資本家的合理性(低賃金・高能率)を保証するものであるといえる。年功賃金という賃金支払いの仕組みは、昇進・昇給をめぐる労働者間に激しい競争を惹起させ、企業内労働力構成をピラミッド型にし、労務費を低水準にとどめる上ですぐれた機能をもっているからである。以上から、日本の企業における技能序列と職務・賃金序列が経営側の労務管理によって不照応におかれ、企業内労資関係がきびしくならざるをえないと結論できるであろう。

IV 企業内組合的団結様式の本源

戦後日本の労働組合は、西欧の労働組合のように、そもそも個々の会社とはかわりなく労働者ひとりひとりの意志にもとづいて地域的なひろがりをもつ横断的な職業別組合として発生したのではなかった。西欧のように一企業の中の従業員が、会社の外に組合をつくるか、会社外にできあがっている労働組合に個人加盟するのではなく、戦後日本の労働組合の場合は最初から、企業体の中に、そこを足場とし、その中に組合事務所をもち、占領下の初期数年間という生成期には会社から組合専従者が給料を受けとるということすらままある形で労働組合が結成され運営されたのであった¹⁵⁾。

西欧では同じ仕事をする者同志から団結しはじめ、日本では同じ会社で働く者同志から団結しはじめたのは何故か、が分析の軸である。分析の視座は、

15) 終戦直後の組合生成期をその時点において分析し描写したものには、大河内一男編「戦後労働組合の実態」昭和25年；末広厳太郎「日本労働組合運動史」昭和26年、の二著しかない。

「労働組合は本源的には、労働者の間におけるやむをえない競争を排除しようとする労働者の自然発生的な企て、あるいは、少なくともこのお互いの間の競争を制限し、奴隷的な水準以上に自らを向上させるための契約上の条件を獲得せんがために発生した」¹⁶⁾ということにおきたい。労働組合の生成の契機は、労働市場における労資間・資本間・労働者間の三重競争を基盤にしているが、まず「労働者どおしの競争を中止させ、もって資本に対する一般的競争をなしうるようにする」¹⁷⁾点にある。労働組合という団結の直接の契機が、このようにまずもって「労働者どおしの競争を中止させる」にあるとすれば、問題は直接的な競争関係にある労働者の範囲の問題となる。

大企業内の年功的労資関係には、建前として労働移動はないという終身雇用制があるが、そのことは、日本の労働者の社会的な第1次紐帯が企業内にあることを意味している。「中進国」日本に特有な資本蓄積の型によって、日本の労働市場は基本的に労働力供給が恒常的に過剰であり、安定的に仮象している大企業内の継続的労働市場も本質的に不安定である。長方形型の労働力構成をピラミッド型にしようとする労務管理上の要請が、終身雇用制の内を貫いている。そこから、日本の労働者のエートスの核が処世術の優劣によるどんらんな競争主義となり、きわめて歪曲された激しい労働者相互の競争・抗争が生れるのである。この競争・争闘の直接的な可視的な場は企業内である。あるがままの労働者は、この前近代的な企業内（工員の場合はそのまた職場別）での昇進をめぐるどんらんな争闘を放置せずに、一定程度でも制限し合理化しようとする意志をもち、そこから企業内団結という特異な団結様式が生れるのである。

そこから、企業内の学歴別階層性・身分性¹⁸⁾に対して、「身分制撤廃」等の強い平等主義を建前として工・職混合とオール・グレイド・ユニオンという人的構成上の特質をもつ企業内組合（工場別組合）として形成される。日本の企業

16) マルクス「哲学の貧困」岩波文庫版、198ページ。

17) マルクス・エンゲルス「労働組合論」国民文庫版、45ページ。

18) 戦前の日本においては「社員・準社員・工員・組夫」というような経営身分秩序が、大学卒・高専卒・中学卒・小卒というような学歴と見事に照応していた。氏原正治郎「日本の労使関係」昭和36年、74ページ。

社会・官公庁内の学歴ヒエラルヒーに対抗し、緩和しようとしたのである。労働組合は普遍的に「資本の先行運動にたいする労働の反作用」¹⁹⁾としてある。また、企業内団結という様式は、日本の経営者が自己の会社従業員に対して労働監督だけでなく人格統括まで傾向的におこなおうとするその片務的・恣意的な専制性に対抗して、職制の無制限的な機能を職制の権限明確化によって制限しようとする人権宣言的な職場の民主化からも出発している。総じて、終身雇用・年功賃金を内実とする企業内の封鎖的な継続的労働市場における年功的職場秩序を修正し、規制しようとし、すなわち、シビアーな企業内条件のもとで企業内的な課題をまずもって解決（といっても穏和なものにするだけであるが）しようとして企業内団結の様式は生れたのである。このように形成された企業別組合の運動の方位が、なによりも企業の内部に向ってインテンシブ（内包的）に転回しがちで、社会的なエクステンシブ（外延性）に弱いという傾向があり、組合活動が横断的な産業的・社会的なひろがりにおいて推し進められるよりは、企業内部の活動に焦点をむけることになりやすい、ということはいなめない体質的事実である。

これまでは、労働者の直接的な競争のありかたから団結（競争制限）の様式が決ることをのべたのであるが、次に、日本の労働組合が、正確に言えば企業別本工組合であるが企業別組合として固定化し、組織労働者と未組織労働者とがかくまでの隔絶性をもつにいたったのはなぜかが問題となろう。企業規模別の組合組織化率をみれば、大企業でも All or Nothing であるけれども、小・零細企業でいかに労働組合が存在していないかは驚異的である。

第3表 企業規模別の組織化率(%)

企業規模	組織化率	雇用労働者構成比
29人以下	3.4	29.1
30~99人	10.6	14.8
100~499人	38.4	13.9
500人以上	60.5	27.5
官公庁その他	63.8	14.7
平均・総数	36.1	100.0

資料出所：組織化率、「労働組合基本調査」昭和38年；雇用者構成比、総理府「就業構造基本調査」昭和40年。

第3表のような雇用者構成のピラ

19) マルクス「賃金・価格および利潤」（大月版「マルクス・エンゲルス選集」第4分冊，78ページ）

ミッドと労働組合組織化率の逆ピラミッドという逆関係は、どこから由来するのか。1つには、流動性の高い中小企業関係においては転職による生活向上・不満解消に労働者の目が向き、そして、中小企業労働者の間には「労働組合をつくってもうちではどうにもならない」という諦観があることによる。2つには、大企業では技術・労働の近代性と労務管理・人間関係の前近代性の二重構造的存在の目に見える鋭い対比を契機にして経営者の人格支配への対抗に向う自覚が容易であるが、中小企業ではそれが困難である点にあらう。総じて、企業別本工組合として固定化したのは、組織労働者が、継続的労働市場と短期的労働市場との間の鋭い階層的断層を打破する方向に無自覚で与件的に受け取り対応してきたことによっているといえるであろう。

この階層的断層の放置に制約されて、大企業内の企業別組合は、その組合機能に大巾な制限をうけることとなるのである。つまり、労働組合の一原理は、「就業者と失業者との計画的協業」にあるが、そのように労働市場総体における労働者間の競争の制限をおこない、雇用・労働条件を社会的なひろがりをもって有効に規制するようにはなっていない。例えば、それは企業規模別賃金格差、年令別賃金格差、男女間賃金格差(100:45)、本工と臨時工・社外工との賃金格差(100:70)等の存在としてある。また、雇用別組合である企業別組合の組織体としての具体的活動をみれば、組合員の賃金水準・賃金体系の決定に一定の規制を加えることと組合員が未組織の下層労働市場に転落することを防止することにほぼかぎられていて、この2つ以外の活動分野はきわめて弱いというよりも無い、ということがすぐつかみとれる。組合機能が組合員のペース・アップと解雇防止というほぼ2つに限定されているわけなのだが、逆に、この企業別組合の二大機能に大企業の常用労働者はメリットを見出してとじこもっているのである。

20) 「政党が本来の政治的機能を果たしていないために、労働組合など元来経済闘争を建前とする団体や新興宗教団体がその真空を埋め、さらに子供を守る会とか留守家族の組織のような社会の最底辺で組織された応急的な集団が圧力団体の役割を演ずるという風に、一段ずつ機能集団の役割がズレているのが現代日本の状況である」、丸山真男「現代政治の思想と行動」531ページ。

このことは、学歴・学校によってさえぎられ、雇用機会が異次元であることもあって、ストレイトには不可視な就業者と半失業者・失業者との大きな社会的競争の放置によるデメリットが看過され、競争制限のテリトリーが労働者間の競争が毎日毎日じかに可視な場である同一雇用主下の企業内に限定されていることを意味している。大企業労組において最低賃金制等が問題にならないゆえんである。企業別組合は、年功制度を所与的なものとして、労働諸条件と片務的労資関係を企業の外からでなく内において修正・是正しようとして生成し、強い排他性と総括しうる「弱い外延性・社会性・横断性＝強い内包性・封鎖性・縦断性」という一個二重的性格をもつこととなった。

V 企業組合主義の思想と行動の特徴

労働組合運動の基幹をなす民間産業のビッグ・ユニオンとその運動から摘出しうるのであるが、企業別組合の思想と行動様式と呼ばれる企業組合主義とは何か、をここで要約しておこうと思う。

企業組合主義の第1の特徴は、その賃金闘争におけるベース・アップ方式である。賃金闘争が企業の労務費の修正をめぐる賃金額闘争にとどまり、賃金体系・配分規制がまことに弱く経営者の裁量にゆだねられてしまうことにある。思想面からみれば、平均賃金思想であって会社の支払能力の枠の中にとどまっている。第2には、賃金闘争の内実が賃金額であることもあって、一定の額の賃上げとひきかえに生産性向上・合理化を実際上は認めてしまうというテイク・アンド・ギブの傾向が強いことがある。具体的には、生産過程における労働量や作業環境等の労働諸条件の規制活動を組合体としてはほぼ完全に放置する傾向である。

企業組合主義の第3の特徴は、いわゆる幹部請負的傾向・官僚主義とプレッシャー・グループ的性格である。この幹部主義を支える基盤は、組合のリーダー・シップが役付組合員（現場管理者層）に掌握され、経営管理組織と組合組織との癒着によって組合の下部空洞化が生じさせられている所にある。第4は、

組合活動の企業別分断による産業別統一闘争の實質的否定、企業間競争への加担というビヘイビヤーであり、思想的には企業主義意識といわれるものである。第5には、「政治のことよりもゼニの話しをしろ」という言葉に象徴される即物的な特殊な経済主義がある。特殊な経済主義と呼ぶのは、社会党と特異な関係を結ぶ²⁰⁾こともあって、政治闘争に組合体として形式的参加をおこなう面があるからである。第6には、以上のすべてが組合幹部の自生的な心情・発想と意識・思想そのものとしてあるということである²¹⁾。

末広蔵太郎氏は、「一国のある時代における労資関係を具体的に知るためには、そこにおこなわれている労働協約を研究するのが最も便宜な方法である」²²⁾と確言される。昭和40年において約5万3千ある日本の労働組合のうち、労働協約を締結しているのが約55%しかないことは、まづもって組合手段の中心としての団体交渉（労働協約締結）が未成熟であることを示してあまりある。そして、その労働協約の多くが、逆締めつけ・尻抜けユニオンシヨップ・交渉委任禁止・平和条項・政治活動禁止・人事権と管理運営事項の会社側保有・団体交渉事項を苦情処理機関や経営協議会に移行する条項等々を含んでおり、企業主義の色彩を強くもっている。

これら企業組合主義に自然発生的に対抗したのが、いわゆる「組織づくり運動」であった。三池労組の「職場の片すみまで掘りおこす組織活動」、北陸鉄道労組の「職場に生き生きした組合活動を育てていくために、すべての職場で、職場でおきたことはまず職場で解決する」活動等は、技能序列と職務序列・賃金序列の不照応、労働協約と賃金協定の分離の状況をつき、職場交渉・協定でもって賃金と労働を結合させようという試みであった。そこには、経営協議会活動と団体交渉を別けて考えるということがおこなわれていた。

VI 企業別組合の構造的特質

労働組合の原理論からは、労働組合は個々の資本の枠をこえた社会的ひろが

21) 大河内・氏原・高橋・高梨「日本のユニオン・リーダー」昭和40年を参照。

22) 末広蔵太郎「日本労働組合運動」昭和26年、215ページ。

りをもたねばならず、労働組合の普遍的機能は労働諸条件の水準の引上げと、その社会的標準化にあらねばならないはずである²³⁾。

だが、企業別組合は企業内組織であるが故に、その労働条件をその会社の経営条件の基盤の上でしか求められない²⁴⁾。そこから「賃労働者が賃労働者としてとどまるかぎり、彼の運動は資本に依存している」²⁵⁾ということが日本では特殊に強く作用し、企業に従属した会社組合へ転落する危険性を内包する。経営条件の良し悪しが労働条件のそれに反映しがちであり、賃金は企業の支払能力によって制約を受けがちである。この面に強くひきつけられ「是認」する定立が、いわゆる右派であり日本の御用組合である。

他方、後進帝国主義国(中進国)である日本における企業内条件はことのほかシビアとなる傾向があるところから、「労資の利害は根本的に対立する」面も特殊に強く作用する。正義感の強い青年層がおおくの場合そのにない手となるのであるが、この面を強く感受し打ちだせば、きわめて「左翼」的な日本の急進組合となる。この「企業別組合の2つの道」の分岐点は、きびしい国際・国内の資本間競争を是認するか否定するかという態度いかにある。賃労働は資本の反省規定であり、資本と賃労働とは、相互依存的対立関係にあるという「同一の関係の両面」が、日本的労資関係ではダイナミックに定在せざるをえない。

組合結成時における全員一括加盟方式と既存組合での新規卒卒者が自動的に組合員になるという安易なユニオン・ジョブ制もあって、「会社の発展あつての生活向上」という右派、「労働者が生きるには資本は死なねばならない」という急進派、この両者のほかに「労働条件の向上には賛成だ。しかし、会社をつぶしては元も子もなくなるのではないか」という広汎な中間層が、組合員の中に必然的に生れる。この三者の争闘は不可避であるだけでなく、会社帰属意識と組合帰属意識をめぐって1人の労働者の内部でもこの三者が意識下の世

23) 菊池光造、企業別組合論の問題状況、「法経学会雑誌」第58号、85-92ページ。

24) 前川嘉一、日本労働組合の問題点、岸本英太郎編著「労働問題」昭和34年、163ページ。

25) 大月版「マルクス・エンゲルス選集」第2巻、249ページ。

界で葛藤せざるをえない²⁶⁾。こういう組合員の三者構成の下では、右派と急進派の指導権争いは不可避である。急進層が中間層の支持をかちとって指導権を握れば、労働条件が経営条件に制約される面を「無視」しがちな日本型左翼組合となるし、右派が中間層を掌握してヘゲモニーをとれば日本的御用組合となる。この急進的組合と会社組合は、論理的に必然的な両極端を析出したものであって、大多数の組合はこの両極の中間にあるのが実際の姿である。「企業別組合は、そのまま実質的な労働組合としてうけとるのではなく、むしろ労資が組合員を実質的に争奪し合う競争の場である²⁷⁾」という流動性・緊迫性をもっている。また、企業別組合は、広汎な中間層の動向の位置の大きさもあって、賃上げ等の要求闘争(攻撃的闘争)はある程度おこなえるが、経営側の出してくる合理化・企業整備等への抵抗闘争(防衛的闘争)には全くもって弱いという傾向をもつ。さらに、経営成績の影響をものに受けがちな企業別組合は、景気循環との関係において、好況期には適応的だが不況に対しては極端に弱いという特性をもたざるをえない。総じて、日本の企業別組合は当該企業の会社組合に転落する危険性を構造的に内包している。

次に、企業別組合は、本来なら経営側に明確に属する職務の人まで一括して加盟する全員組織であることもあって、組合の機構と指導の中に勤続年数・熟練度合・経営上の地位等の「資本の価値生産のための職場序列」が、どうしても反映しがちな面を傾向的にもつが、そのことから惹起する側面を問題にしたい。そのことは企業別組合の組合系統が企業の職制機構に対応してつくられている点からも加重される。

このことにどう対応するかという態度によって、「企業別組合の2つの道」が惹起する。一方、職制序列が組合内にそのまま反映することを是認する定立として、現場の管理者層(役付組合員)の指導する幹部請負闘争への傾斜が生れる。先の企業組合主義である。他方、経営管理組織の組合内への反映を否定し

26) 日本の労働者の意識構造については、杉森康二編「日本の労働者」昭和38年を参照。

27) 総評「組織綱領草案」昭和33年。

ようとする定立として、一般職員・工員の主導権による大衆闘争への傾斜が生じる。もちろん、この2つの限界状況も論理的に抽象したものであって、実際はこの両極の間を流動している。役付でない一般組合員(平社員)のイニシアティブによる大衆闘争の主な内実が、いわゆる職場闘争である。賃金闘争における「2つの道」は、経営条件というものをどうみなすかを1つの軸として、一方において、幹部請負闘争が企業の支払能力・労務費に従属した平均賃金理論のベース・アップ闘争として出現し、他方において、急進的な大衆闘争は平等主義を建前とした属人賃金の生活給理論の闘争として現出する。現在の春闘における賃金闘争は、要求における一律要求(生活給思想)、妥結におけるベース・アップ(支払能力思想)とはぼっており、後者に傾斜した中間的存在としてある。また、全員組織としての企業別組合は、経理マンを含む職員層および技術者層を含んでいることもあって、特殊な客観情勢が必要条件であるから例外的にしかありえないとしても資本主義のかの経営の秘密の奥深く労働者が突き進みえる面と、同時に、多くの平常時では労働者を会社の枠にとりこみ会社に対する忠実な従業員にしてしまうことができるという「両刃の剣」²⁸⁾でもある。終戦直後の生産管理闘争や三井三池労組の長期計画闘争が前者として現われ、後者としては電産解体後の電労連や争議敗北後の日産自動車労組等に典型がみられる。

さて、以上の急進組合か御用組合かという「企業別組合の2つの道」の分岐のポイントになるのは、基礎としては職場段階における組合活動家群と職制群との勢力関係である。そして、分岐点を直接的に決めるのは、職務昇進の決定権・基本給の昇給査定・そのほかの人事権等を握っている職制層の帰趨にある²⁹⁾。年功的職場秩序にうちかつのかのまれて負けるのかであり、経営の職場秩序と組合の職場規律の拮抗という問題である。端的にみれば、企業別組合は、経営者が現場職制群を掌握しそこを媒介として一般組合員の呼吸孔をふさげば

28) 大河内一男、岩波「日本資本主義講座」昭和29年、第7巻、序文、9ページ。

29) 高橋洗「日本的労資関係の研究」昭和40年、32ページ。

右翼的に現出し、組合が現場職制群を組合の統括下においた場合には左翼急進的に出現する、という構造的特質をもっている。歴史的にみれば、昭和24年までは後者であったし、25～27年は前者であった。そして、それ以降は前者を優位にした中間的存在としてあるといえるだろう。そのほか、職種を問わぬ一括組織のため職種別利害を内含する必然性によって起る問題等が、企業別組合の構造的特質としてあるが、中心的な特質は以上ではぼ析出しているだろう。

Ⅵ む す び

以上、私は、労働市場、企業内労資関係の複合的構造を与件的にしている企業別組合のあるがままの特質をみてきて、それを「2つの道」論として展開してきた。そして、御用組合か急進組合かという「2つの道」は、経営諸条件が与件的になっている次元において労働諸条件の維持改善をめざそうとするときに、経営諸条件をそのままは認めて埋没するかそれとも単純に否定してしまうかの拮抗によって惹起するものであることを明らかにしたつもりである。とすれば、この「2つの道」は、やはり組合の普遍的機能の意識的追求が不問に付された次元における「同一の関係の両面」にすぎなく、いぜんとして「2つの道」を超克する方位において企業別組合からの脱皮という課題が残されているのである。

(付記) 最後に、企業別組合を論じておられる次の代表的な諸論文に多く学んだことを記して、それらを列挙しておきたい。

大友福夫、組織（昭和27年、「統一的労働運動の展望」第3章）。高橋洗、いわゆる企業別組合について（昭和28年、「日本的労資関係の研究」所収）。藤田若雄、企業別組合論とその批判について（昭和31年、「労働組合の組織と運動」所収）。西岡孝男、企業別組合論に関する覚書（昭和33年、社会政策学会編「生産性向上と社会政策」所収）。浜川浩・棚橋泰助、企業別組合克服の方向（昭和34年、棚橋泰助「戦後労働運動史」第2部）。岸本英太郎、年功賃金体系と労働組合（昭和39年、「運動のなかの賃金論」所収）。菊池光造、企業別組合の問題状況（昭和41年、「法経学会雑誌」第58号所収）。熊沢誠、労働組合の経済理論（昭和41年、岸本英太郎編「労働組合の機能と組織」所収）。

(1967. 3. 5)